

## INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Insentif (IBK) dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Studi ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar di sebelas Direktorat Universitas Gadjah Mada. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Dengan pengembalian kuesioner sebanyak 91 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Propositional Random Sampling*. Hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan dan positif secara simultan antara insentif (IBK) dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hipotesis diuji dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dan uji *causal step*.

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dalam memediasi antara variabel insentif (IBK), motivasi, terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,824, 0,105, dan 0,003 dan koefisien beta yaitu 0,025, 0,188 dan 0,396 yang berarti insentif, motivasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh terhadap kinerja. Melihat hasil pengaruh langsung model mediasi dari X1 dan X2 terhadap Y (c') adalah tidak signifikan, serta terdapat pengaruh mediasi (tidak langsung) yang signifikan, maka dapat dimaknai mediasi yang terjadi dalam penelitian ini adalah mediasi penuh (*complete mediation*). Efek mediasi yang terdapat dalam model dan koefisien c' tidak signifikan yang berarti tidak ada pengaruh dan bila dilihat dari nilai pengaruh langsung (koefisien c') X1 terhadap Y adalah 0.025 (positif) dengan pengaruh tidak langsung (ab) sebesar 0.162 (positif), sedangkan X2 terhadap Y adalah 0.146 (positif) dengan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0.169 (positif), maka dapat dikatakan model mediasi dalam penelitian ini adalah konsisten. Kepuasan kerja yang tinggi dapat terwujud melalui rasa bangga dan menyenangkan atas pekerjaannya, pemberian kesempatan berprestasi kepada tenaga kependidikan dan penghargaan dari rekan sejawat maupun atasan dan terjalinnya komunikasi dua arah yang lebih efektif.

**Kata kunci:** Insentif, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

The purpose of the study is to investigate incentive impact (IBK) and motivation towards employee's performance through working satisfaction as intervening variable. The study was a quantitative research with survey method conducted by delivering questionnaires to eleven Gajah Mada University Directorates/Departments. The sampling method used in this study is Proposional Random Sampling with respond rate 91 respondents who returned questionnaires. The research hypothesis is a significant and simultaneous positive effect between incentives (IBK) and motivation on employee performance mediated by job satisfaction. The hypothesis is tested by using multiple linear regression techniques and the causal step test.

The hypothesis test found a positive and significant influence of job satisfaction in mediating between the incentive (IBK), motivation, and employee performance variables with a significance level of 0.824, 0.105 and 0.003 and beta coefficients of 0.025, 0.188 and 0.396, which means incentives, motivation and job satisfaction as an intervening variable has an influence on performance. Seeing the direct effect of the mediation model of X1 and X2 on Y (c') is not significant, and there is a significant (indirect) mediating effect, it can be interpreted as mediation that occurs in this study is full mediation (complete mediation). The mediating effect contained in the model and the coefficient (c') is not significant which means there is no effect and when viewed from the value of the direct effect (coefficient c') X1 against Y is 0.025 (positive) with an indirect effect (ab) of 0.162 (positive), while X2 against Y is 0.146 (positive) with an indirect effect that is equal to 0.169 (positive), it can be said that the mediation model in this study is consistent. High job satisfaction can be realized through a sense of pride and fun at work, providing achievement opportunities to education staff and appreciation from peers and superiors and establishing more effective two-way communication.

**Keywords:** Incentives, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance